

AKADEMIA PRACY CZ. 908

www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy

Kiedy można zwolnić pracownika z powodu przedłużającej się choroby



Kodeks pracy umożliwia rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w związku z przedłużającą się chorobą. Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika z tego powodu?

Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski
Kancelaria Prawa Pracy

Artykuł 53 par. 1 pkt 1a i 1b k.p. teoretycznie umożliwia rozwiązanie z pracownikiem umowy

o pracę w związku z przedłużającą się chorobą. Jednak ustanowione w nim zasady są niezwykle skomplikowane, a skorzystanie z nich w praktyce jest bardzo trudne.

Dla ustalenia, kiedy upływa okres pozwalający na zwolnienie, decydujące znaczenie ma staż pracy u danego pracodawcy. Jeżeli jest on krótszy niż sześć miesięcy, pracownika można zwolnić jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby trwa dłużej niż trzy miesiące. Jeżeli okres zatrudnienia jest dłuższy niż sześć miesięcy,

z pracownikiem można rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby trwa dłużej niż przez łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Okres zasiłkowy (wlicza się do niego też okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby) wynosi 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – 270 dni. Po upływie okresu zasiłkowego pracodaw-

ca powinien zawsze brać pod uwagę, że pracownik może się ubiegać o świadczenie rehabilitacyjne, jeśli pracownik uzyska prawo do tego świadczenia, nawet z opóźnieniem, jest chroniony. Ochrona trwa nawet wtedy, gdy pracodawca nie mógł wiedzieć, że pracownik otrzyma to świadczenie z opóźnieniem. Aby pracodawca mógł rozwiązać umowę bez wypowiedzenia, nieobecność pracownika może być wywołana różnymi chorobami, ale musi być nieprzerwana. Przerwa rozumiana jest jako odzyskanie zdolności do pracy.

Zakaz rozwiązania umowy nie ma zastosowania, jeżeli pracownik jest nadal niezdolny do pracy, a zgłasza się do niej jedynie w celu przerwania biegu okresu uprawniającego pracodawcę do rozwiązania umowy. Pracodawca przed rozwiązaniem umowy powinien sprawdzić, czy pracownik jest nadal niezdolny do pracy, wysyłając go na badania. Rozwiązanie umowy o pracę nie jest możliwe, jeśli pracownik stawi się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności i zgłosi gotowość do jej wykonywania.